

# 2025春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

②構成組織方針

構成組織名	UAゼンセン
方針決定日	2025年1月16日(第13回中央委員会)
要求提出日	2025年2月20日
回答指定期	

要求項目	要求内容
<b>I. 基本的な考え方</b>	
(1) 実質賃金の上昇を定着させ日本経済を持続的な成長軌道に乗せる (2) 中小組合の賃金水準を底上げし格差拡大に歯止めをかける取り組みを強化する (3) 短時間組合員の労働条件改善を加速させる (4) 働き方改革と人材投資に労使で取り組み生産性向上をはかる (5) すべての加盟組合の共闘への参加を促進し、闘争への個別的な支援を強化する	
<b>II. 基盤整備</b>	
・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、適切な価格転嫁・適正取引	企業に対し「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を周知するとともに、「パートナーシップ構築宣言」の働きかけに取り組む
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	賃上げ環境の整備と交渉力強化に向け、支援を強化する加盟組合を定め、賃金水準確認、賃金体系維持原資の確認、交渉時期の前倒しに向けて、調査をもとに個々の組合ごとの状況に応じた支援を進める。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
<b>III-1. 賃金要求</b>	
<b>■ 月例賃金</b>	
○個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」	賃金体系が維持されている組合は賃金体系維持分に加え4%基準、賃金体系が維持されていない組合は6%基準で賃金を引き上げる。ただし、要求額としては、格差は正分を含めて、賃金体系が維持されている組合は賃金体系維持分に加え12,500円、賃金体系が維持されていない組合は17,000円に達するよう積極的に取り組む。  賃金水準がミニマム水準を超える場合は、賃金体系が維持されている組合は賃金体系維持分に加え4%基準、賃金体系が維持されていない組合は6%基準に賃金を引き上げることを基本に、部門ごとに実質賃金の向上と格差是正の必要性を踏まえ、各部会・業種の置かれた環境に応じた要求基準を設定する。  到達水準以上の組合は、部門の決定に基づき、要求基準のうち、一定部分については総合的な労働条件の改善として要求できるものとする。具体的な対応については本部と部門で確認を行う。  【ミニマム水準(基本賃金)】 高卒35歳・勤続17年:250,000円 大卒30歳・勤続8年:250,000円 【到達水準(基本賃金)】 高卒35歳・勤続17年:265,000円 大卒30歳・勤続8年:270,000円 【目標水準(基本賃金)】 高卒35歳・勤続17年:280,000円 大卒30歳・勤続8年:290,000円
○「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	上記の通り
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	上記の通り
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	○短時間(パートタイム)組合員の賃金引き上げ 制度昇給分に加え、時間額を60円、5%基準で引き上げる。制度昇給分が明確でない場合は、制度昇給分を含めて時間額を80円、7%基準で引き上げる。 「同一労働同一賃金」の観点から雇用形態間格差是正が必要な場合は、正社員(フルタイム)組合員以上の要求を行う。特に、正社員(フルタイム)組合員と職務が同じ短時間(パートタイム)組合員に対しては、正社員の賃上げ額(時間換算)を下回らない水準設定とする。  ○企業内最低賃金要求基準 企業内最低賃金(18歳以上)は、地域別最低賃金の全国平均が早期に1,500円(月額247,500円)となることを意識して、月額195,000円、時間額1,180円をもとに、消費者物価の地域差を勘案して各都道府県別に算出した金額以上とする。

<p>■男女間賃金格差の是正  ・「見える化」と問題点の改善  ・生活関連手当</p>	<p>すべての組合で法の算出方法に基づく「男女間の賃金の差異」の状況を確認する。不合理な賃金差がある場合には直ちに是正するよう求める。賃金差に事情がある場合でも一般事業主行動計画の取り組みが差異の縮小につながるよう求める。</p>
<p>■初任給等の取り組み  ・社会水準の確保  ・年齢別最低到達水準の協定締結</p>	<p>2025年度採用者の初任賃金については以下の基準で要求する。基準を上回る場合は、平均賃金の賃金引き上げと均衡ある引き上げを行う。  高卒 195,000円基準  大卒 234,000円基準</p>
<p>■一時金  ・一時金の要求基準等  ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応</p>	<p>○要求の考え方  季節賃金の確保と公正配分の実現、ならびに企業業績貢献への意欲向上とチームワークの醸成等を目的とし、労働内容や働き方にかかわらず、全組合員について制度化する。年間一時金のうち4ヵ月分は必要生計費を補てんする「季節賃金」として必ず確保し、加えて企業業績に対する「成果配分」を要求する。  短時間(パートタイム)組合員の要求基準については、「同一労働同一賃金ガイドライン」を踏まえ、一時金の制度化(最低2ヵ月)を前提に、労働内容、働き方、その他の事情を踏まえ正社員(フルタイム)組合員と不合理な格差がないよう設定する。正社員(フルタイム)組合員と同視すべき短時間(パートタイム)組合員は、正社員(フルタイム)組合員と同じ要求とする。</p> <p>○要求基準  ・年間5ヵ月を基準に各部門で決定する。  ・短時間(パートタイム)組合員は、年間2ヵ月以上とし各部門で決定する。正社員(フルタイム)組合員と同視すべき短時間組合員は、正社員(フルタイム)組合員と同じ要求とする。</p>

### Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<p>■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など</p>	<p>一人ひとりがワーク・ライフ・バランスに応じて働き、心身ともに健康に生活することのできる労働時間をめざす。年間総実労働時間1,800時間の実現に向け、働き方の特性に応じた取り組みを推進する。以下の到達基準および目標基準、重点項目を踏まえ、部門、部会ごとに2025年を目途に実現する総実労働時間を設定し取り組む。</p> <p>&lt;所定労働時間の基準&gt; 【到達基準】2,000時間未満、年間休日115日以上 【目標基準】1,900時間未満、年間休日120日以上</p> <p>&lt;時間外・休日労働の基準&gt; 【到達基準】250時間以内(休日労働含む) 【目標基準】150時間以内(休日労働含む)</p> <p>&lt;年次有給休暇取得日数の基準&gt; 【到達基準】新規付与日数の70% 【目標基準】完全取得</p> <p>&lt;健康と安全を守るための重点項目&gt; ・勤務間インターバル規制11時間以上 ・連続勤務の上限12日以下</p> <p>① 所定労働時間の短縮 ② 時間外・休日労働の規制 ③ 連続労働の規制 ④ 深夜労働の規制 ⑤ 年次有給休暇の完全取得と連続休暇の設定</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>「■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み」に記載の通り</p>
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>雇用形態を問わず、能力を育て、能力・成果の評価が公正に賃金に反映される人事処遇制度の整備に取り組む。特に、一時金、退職金(企業年金)についてはすべての組合員に制度化したうえで均等・均衡ある水準を設定する。</p> <p>① 人事処遇制度の改善 ② 無期転換制度、正社員登用制度の導入 ③ 安全で健康に働くことができる待遇の確保 ④ 労働時間、年次有給休暇の改善と両立支援 ⑤ 「派遣労働者」の受け入れと処遇改善の取り組み</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<p>生成AIをはじめとするDXは今後の企業経営に必須となることから、労働組合から積極的に活用を企業に促す。その前提として、生産性の向上と雇用労働条件の維持向上を両立させるよう、導入・活用にあたって労使協議の徹底・充実をはかる。また、組合員の能力育成が生産性向上と雇用労働条件の維持向上の要であることから、労働組合から積極的に働きかけ、人材育成方針と具体的施策について労使協議を行う。</p> <p>① 新しいデジタル技術導入に向けた包括的な労使協定の締結 デジタル技術革新等による業務改革に労使で取り組むため、産業、企業の状況を踏まえ必要に応じて、UAゼンセンのモデル協定を参考に、労使協定を締結する。 ② すべての組合員に対する人材育成強化にむけた労使の取り組み ・人材育成方針の明確化と環境整備 ・教育訓練休暇の制度化 ・個々の組合員に対する能力開発支援の取り組み ・公的教育訓練や助成金の活用を行う</p>
<p>■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み</p>	<p>労働生活から安心して退職後生活へ移行するには、少なくとも65歳までの安定的で良質な雇用が必要であり、引き続き取り組みを進める。なお、定年制度改定に関して労使で議論を開始していない加盟組合は、制度改定に関する労使協議体の設置を強く求める。</p> <p>① 定年年齢 65歳以上とする。もしくは、定年年齢を廃止する。 ② 退職までの一貫した処遇制度の構築 退職まで一貫し、労働内容、働き方等に応じて均衡ある処遇制度、能力開発制度を整備する。なお、60歳以降の労働条件は60歳以前の内容を引き継ぐことを基本として検討する。 ③ 選択できる働き方 60歳時点の労働内容、働き方で退職時まで働けることを原則とし、本人の希望により、意欲や能力に応じて労働内容、働き方の選択ができるようにする。 ④ 65歳から70歳までの就業確保について 雇用による就労(定年年齢の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年制の廃止)を基本に対応をはかる。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<p>自宅やサテライトオフィスで業務を行うテレワークは、通勤負担の軽減等がワーク・ライフ・バランスの促進につながることから、積極的な活用を求める。対象業務やその他のルールを明確にしたうえで、組合員が希望に応じて活用できるように求める。</p>
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>法定雇用率の達成や合理的配慮の提供を確認するとともに、障がいがあっても安心して働くことのできる職場環境づくり、能力開発やキャリアアップの機会の確保に向け、労働組合として積極的に取り組む。</p>

<p>■中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備</p>	<p>組合員のニーズ、税制等を考慮して労使で合理的な制度を構築する。パートタイム・有期雇用労働法の正社員(フルタイム)組合員との間における不合理な待遇差の禁止の原則を踏まえ、労働内容、職責、働き方に応じ、正社員(フルタイム)組合員と均衡ある処遇制度を構築する。</p>
<p>■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み</p>	<p>賃上げが働く意欲を向上させ、意欲に応じて働くことができるよう、「年取の壁」による就業調整問題の解消に取り組む。組合員への個別説明を促進するとともに、キャリアアップ助成金を活用した被用者保険加入を進め、制度見直しについて政府への働きかけを行うしていく。</p>
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>・年10日の病気が有給休暇を制度化し、時間単位での取得を可能とする。または、失効年休積立制度の適用事由に私傷病を追加する。「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」(厚生労働省)に基づき、産業医との連携を含む総合的な取り組みを進める。そのほか、更年期において心身に不調が生じた場合でも仕事との両立が可能となるよう、啓発活動などの対応を求める。 ・不妊治療のために有給の特別休暇や失効年休積立制度の利用が可能となるよう取り組む。休暇は半日単位・時間単位で取得できるようにし、プライバシーの保護に配慮した運用を行うなど、本人のニーズに応じて支援を行う。</p>
<p><b>Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進</b></p>	
<p>・女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</p>	<p>・女性活躍推進法における一般事業主行動計画の取り組みが努力義務である100人以下の企業を含め、すべての組合で女性活躍に関する行動計画策定と実行のPDCAに積極的に関与する。労使委員会等により定期的に協議する場を設ける。 ・職場におけるハラスメント(以下、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント)は、労働者の個人としての尊厳や人格を不当に傷つける重大な人権問題であると認識し、顧客や取引先からの暴力や悪質なクレーム等の著しい迷惑行為(カスタマーハラスメント)も含め、あらゆるハラスメントに対するトータルな対策を整備するよう労使で取り組む。 ・育児・介護休業法を含む法改正への対応、介護との両立支援制度の整備・充実、男女ともに育児と仕事を両立できる制度の充実、母性保護の強化 ・次世代育成支援対策推進法における事業主行動計画の取り組みが努力義務となる100人以下の企業を含め、すべての組合で次世代育成に関する行動計画策定と実行のPDCAに積極的に関与し、「トライくるみん」以上の認定をめざす。加えて、不妊治療支援の取り組みを進めることにより「プラス」認定をめざす。</p>
<p><b>★Ⅲ-4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み</b></p>	
<p>・組織拡大の取り組み ・「労働協約」「労働協約」に代わる賞書や組合規約などの組合員範囲の見直しなど</p>	
<p><b>Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み</b></p>	
<p>・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など</p>	<p>SDGs(持続可能な開発目標)の達成に向けた企業の取り組みや、サプライチェーンなどにおける企業の人権尊重に関するUAゼンセンの考え方および政府のガイドラインを踏まえ、CSRに関する取り組みを強化する。 また、多発する豪雨、台風や伝染病の流行などと併せて、想定されている巨大地震や火山噴火に備え、BCP(事業継続計画)の策定等を企業に働きかける。</p> <p>①人権デュー・ディリジェンスの体制整備の推進 ②企業年金における社会的責任投資の推進 ③GFA(グローバル枠組み協定)締結の推進 ④BCP(事業継続計画)の策定等を促進する取り組み</p>
<p><b>その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入</b></p>	
<p>■労災付加給付改定</p>	<p>労災災害が発生した場合は、使用者責任を明確にするとともに、療養、障害に伴う不利益を補償し、療養中、療養後とも被災前の雇用・労働条件を維持・保障することを原則に対応する。被災労働者および遺族への十分な補償を確保するため、法定給付への上乗せ補償をすべての組合員に制度化する。労災付加給付の要求基準については、社会水準の上位の水準を踏まえ設定する。 労災付加給付金額は、雇用形態による差を認めないことを基本とする。</p> <p>①労災付加給付金 a. 業務上災害 (a)遺族見舞金 有扶養者の場合、3,400万円とする。 扶養により区分がある場合、無扶養者も有扶養者に準じて改定する。 (b)障害見舞金 障害1～3級でやむを得ず退職する場合は、遺族見舞金と同額とする。障害4等級以下の見舞金額は、原則として労働能力喪失表の比率を基準に設定する。 b. 通勤路上災害 通勤路上災害による見舞金は、業務上災害と同額を基本的な考え方とする。社会水準に到達していない組合は、当面社会水準の達成をめざす。</p> <p>②療養、休業補償 a. 療養補償は全額企業負担 b. 休業補償は平均賃金の全額保障 c. 定年までの身分保障、不利益取り扱いの禁止</p>
<p>■外国人労働者の就業環境の整備</p>	<p>①規則・規定の点検と多言語化およびやさしい日本語の使用 ②法令順守および企業の講ずべき措置に関する協議 ③多文化が共生する職場づくり ④行政の補助を含めた外部機関の活用を求める</p>

■安全で健康な職場づくり

①法律を上回る安全衛生の取り組みの推進  
②安全で健康な職場づくりの推進

# 2025春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

②構成組織方針

構成組織名	自治労
方針決定日	第167回中央委員会(2025年1月28~29日)
要求提出日	2025年2月7~14日を要求書提出ゾーンとし、遅くとも2月末までに提出
回答指定期	2025年3月14日

要求項目	要求内容
<b>I. 基本的な考え方</b>	<p>春闘を「1年のたかひのスタート」と位置づけ、2025春闘「あなたの声ではじまる春闘」をスローガンに、組合員の意見や職場の要望を積み上げ、その要求事項をもとにすべての単組で要求・交渉を強化し、最終的に秋の自治体賃金確定闘争につなげる。</p> <p>2025春闘における取り組みの重点課題は以下の通り。</p> <p>①最重点課題:すべての単組の共通課題である「人員確保」要求</p> <p>②1単組・1要求:「賃金の運用改善」「働き続けられる職場の実現(長時間労働の是正・適切な労働時間管理、ハラスメント対策等)」</p> <p>③ジェンダー平等の観点から踏まえた課題の解決や男女間賃金の格差の解消</p> <p>④労務費の適切な価格転嫁の推進(公契約条例の制定の推進、委託料・指定管理料の引き上げ)</p> <p>⑤2025春闘期での決着をめざし、民間職場等の賃金・労働条件改善をはかる</p>
<b>II. 基盤整備</b>	
・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、適切な価格転嫁・適正取引	自治体単組は、委託先である公共民間単組と連携し、「委託費等の公共調達における労務費の適切な価格転嫁」を進めるための予算を要求する。あわせて、公契約条例制定の推進に取り組む。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	<p>①組合員の声や職場課題を踏まえた要求づくりと交渉</p> <p>・組合員・職場の意見・要望を踏まえた要求書づくりを行う</p> <p>・健全な労使関係構築のための「労使関係ルールに関する基本要素書」提出の徹底</p> <p>・すべての単組における「要求-交渉-妥結(書面化・協約化)」の推進</p> <p>②組織化をはじめとした組織基盤の強化</p> <p>・新採、会計年度任用職員の組織化と、若年層と女性組合員の組合活動への参画の促進</p> <p>・再任用者と役職定年者の組織化</p> <p>①・②を踏まえ、「賃金の運用改善」「再任用者の賃金改善」「会計年度任用職員の賃金改善」に取り組む。</p>
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	<p>①公共民間職場における雇用継続・保障の確立</p> <p>②自治体単組と公共民間単組が連携し、適切な価格転嫁の取り組みの推進</p>
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	<p>組織化をはじめとした組織基盤の強化</p> <p>・新採、会計年度任用職員の組織化と、若年層と女性組合員の組合活動への参画の促進</p> <p>・再任用者と役職定年者の組織化</p>
<b>III-1. 賃金要求</b>	
<b>■ 月例賃金</b>	
○個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」	<p>【自治体単組】</p> <p>到達目標(ポイント賃金):35歳 293,807円、40歳 343,042円</p>
○「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	<p>【公共民間単組】</p> <p>①「平均賃上げ要求6%(定昇相当分2%+賃金改善分4%)、もしくは20,000円(賃金カーブ維持分4,500円+格差是正分15,500円)」以上</p> <p>②自治体最低賃金(月給201,000円以上、日給10,050円以上、時給1,297円以上)の協約化</p> <p>【公営競技単組】</p> <p>2025連合春闘方針を踏まえた要求基準とし、最低でも2025人事院勧告の引き上げ分を基本賃金および一時金(勤勉手当含む)の要求基準を要求する。</p> <p>【民間交通単組】</p> <p>2024連合春闘および交運労協春闘方針を踏まえ、●%以上(定期昇給分●%+賃上げ分●%以上)の引き上げ</p>
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	<p>【全国一般など地場中小民間単組】</p> <p>①平均賃上げ要求●●、●●●円以上(賃金カーブ維持分4,500円+生活維持・向上分●●、●●●円以上+格差是正・歪み是正分●、●●●円)</p> <p>②パートタイム(短時間)労働者の時給引き上げ●●●円以上</p> <p>③雇用形態にかかわらず、最低賃金を月額201,000円以上、日額10,050円以上、時給1,297円以上とすること。ただし、時給については、最低●、●●●円以上に引き上げ。</p>

<p>○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入</p>	<p>【会計年度任用職員】 ①自治体最低賃金、国公行(一)1級13号(月給201,000円、日給10,050円、時給1,297円)以上を最低とし、常勤職員との均等・均衡を基本に支給を求める。 ②会計年度任用職員の期末・勤勉手当の支給月数は、常勤職員と同月数とする。 ③給与改定については、常勤職員と同様に遡及改定を行う。 ④給料の格付け(昇給)に上限が設けられている場合は撤廃を求める。また、2級以上への格付けを可能とするよう求める。</p>
<p>■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当</p>	<p>ジェンダー平等の観点を踏まえた課題の解決や男女間賃金の格差の解消</p>
<p>■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結</p>	<p>【自治体最低賃金】 国公行(一)1級13号(月給201,000円、日給10,050円、時給1,297円)以上 【初任給】 初任給基準については、最低賃金の全国および各都道府県の引き上げの状況や、人材確保等の観点からも、国公8号上位とすること。</p>
<p>■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応</p>	<p>①支給月数の維持 ②期末・勤勉手当の割り振りは、期末手当の割合に重点を置くよう求めること ③勤勉手当への成績率の一方向的導入、拡大率の阻止など</p>
<p><b>Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善</b></p>	
<p>■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など</p>	<p>①労働時間を正確に把握できる管理体制の構築(始業・終業時間、休日労働、週休日振替実施状況などの実態把握) ②時間外手当財源の確保と不払い残業の撲滅 ③36協定または36協定に準ずる書面協定の締結 ④条例・規則が定める時間外労働の上限時間の運用状況の点検・改善 ⑤安全衛生委員会における労働時間短縮に関する年間行動計画の策定、毎月の個人別・職場別時間外労働の実態報告 ⑥年次有給休暇の計画的な使用促進 ⑦勤務間インターバル制度の導入</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>解雇・雇止め、賃金カット、労働条件改悪の阻止</p>
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>同一労働同一賃金実現のため、会計年度任用職員の労働条件の点検と交渉・協議(とくに、常勤職員と同様の期末・勤勉手当支給月数の実現)</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	
<p>■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み</p>	<p>①定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員(フルタイム、短時間)の働き方や、職務・級の格付けなどについては、知識、技術、経験等を積極的に活用する観点から、60歳超の職員と同様に、退職時の職務での任用・級の格付けを継続することを基本とする。 ②一時金の支給月数の引き上げ。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<p>①使用者はPCの使用時間の客観的な把握等により労働時間を適切に管理 ②時間外・休日・深夜労働は原則的に行わない ③所定労働時間を超える労働については割増賃金の支給 など</p>
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>①自治体の障害者雇用率の算定が、厚生労働省のガイドラインに沿って行われているか点検を行うとともに、計画的な採用を行うこと。 ②障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、障害を理由に会計年度任用職員制度による任用に偏ることのないようにすること。 ③合理的配慮の提供をはじめ、障害者の働きやすい環境を整備すること。</p>
<p>■中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備</p>	
<p>■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み</p>	
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>治療と仕事の両立支援、障害のある職員の観点から、休暇制度・勤務時間制度の導入と改善に取り組む。また、不妊治療休暇やリフレッシュ休暇など、労働者の生涯設計に応じた各種休暇制度の新設・拡充、利用拡大</p>

<b>Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進</b>	
<p>・女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動</p> <p>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</p> <p>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</p> <p>・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</p>	<p>【ジェンダー平等】</p> <p>①両立支援の促進、ワークライフバランスの実現にむけた休暇・勤務時間制度の改善</p> <p>②男女間賃金格差の点検・把握、改善</p> <p>③無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)や固定的性別役割分担意識、LGBTQ+などに関する理解促進(学習会の開催など)</p> <p>④春闘の取り組みにおける女性組合員の積極的な参画</p> <p>【ハラスメント関連】</p> <p>セクハラ、マタハラなどのあらゆるハラスメントの一扫(現状把握、研修などの防止対策の強化、窓口設置と相談しやすい体制整備)</p> <p>【カスタマーハラスメント対策】</p> <p>①「職場における迷惑行為、悪質クレームに関する調査票モデル」を活用した職場別調査(実態調査)</p> <p>②実態を踏まえた要求、交渉・協議</p> <p>③当局に、雇用管理上講ずべき措置に関する規定(ハラスメント防止指針等)の策定に加え、カスタマーハラスメントに対する方針の明確化を求める</p> <p>④庁舎管理規則等の整備</p> <p>⑤相談窓口の整備や研修の実施</p>
<b>★Ⅲ-4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み</b>	
<p>・組織拡大の取り組み</p> <p>・「労働協約」(「労働協約」に代わる覚書や組合規約など)の組合員範囲の見直しなど</p>	<p>組織化をはじめとした組織基盤の強化</p> <p>・新採、会計年度任用職員の組織化と、若年層と女性組合員の組合活動への参画の促進</p> <p>・再任用者と役職定年者の組織化</p>
<b>Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み</b>	
<p>・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など</p>	
<b>その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入</b>	
	<p>①良質で持続可能な公共サービスの維持・拡充のため、それを支える公共サービス労働者の処遇改善と人員確保の要求</p> <p>②公共サービスに対する財政基盤の確保にむけ、自治体財政の点検を行うとともに、物価上昇分や行政ニーズを踏まえた財源の確保</p>

# 2025春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

②構成組織方針

構成組織名	生保労連
方針決定日	2025年1月14日(火)
要求提出日	【営業職員関係】2025年2月3日(月) 【内勤職員関係】2025年3月3日(月) ※いずれも「要求提出期限日」の位置付け
回答指定期	【営業職員関係】2025年3月3日(月) 【内勤職員関係】2025年4月4日(金) ※いずれも「回答期限日」の位置付け

要求項目	要求内容
<b>I. 基本的な考え方</b>	<p>「組合員の生活の安定・向上」「人への投資」を通じたモチベーション・働きがいの向上」「個人消費の拡大・下支えを通じた『経済の好循環実現』の3つを位置付け、各組合に対する支援のさらなる強化につなげるとともに、労働組合としての社会的役割を一層発揮することをめざす。</p> <p>取組みにあたっては、「人への投資」および「経済の好循環実現」の基本認識に立つとともに、「人への投資」と「生産性向上」の好循環実現をめざす。また、その意義・重要性について、労使で一層の共有をはかる。</p> <p>なお、2025春闘では、早期に春闘論議を行い、「引き続き上昇傾向にある消費者物価への対応」「社会全体の賃上げ・ベアの動きに対応した積極的な賃金改善の実現」「生産性向上」に向けた支援の充実」の視点から取り組んでいくことと、「統一要求基準」の方向性として、「全組合が創意工夫をもって『さらなる収入の向上』に最大限取り組む」ことを11月の機関会議で決定し、「春季方針」決定に先立って経営側へ申し入れた。</p>
<b>II. 基盤整備</b>	
・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、適切な価格転嫁・適正取引	
・賃金水準闘争を強化していくための取組み	
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团的労使関係の輪を広げる取組み	
<b>III-1. 賃金要求</b>	
<b>■ 月例賃金</b>	
○個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」 ○「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	<p>【営業職員関係】 (1)営業支援策の充実 厳しい募集環境の下、営業支援策の充実をもって営業職員の業績の安定および実質的な収入の向上をはかるべく、本取組みを引き続き最重要課題として位置付け、取組みを一層強化する。</p> <p>(2)賃金改善 &lt;月例給与&gt; 「実質的な収入の向上」をめざし、諸規定の改善、施策の確保・充実等について最大限効果的な取組みを行う。</p> <p>&lt;臨時給与&gt; 各組合は主体性を発揮する中で、「現行水準の確保・向上」をめざして取り組む。</p> <p>【内勤職員関係】 諸情勢や組合員の期待・納得感等を総合的に判断し、「組合員の生活の安定・向上」および「人への投資」を通じたモチベーション・働きがいの向上、さらには「個人消費の拡大・下支えを通じた『経済の好循環実現』」をはかる観点から、「年間総収入の向上」に取り組む。なお、賃金改善は月例給与・臨時給与の双方もしくはいずれかにおいて取り組む。 ※月例給与で取り組む場合は5%以上、年間総収入ベースでは3%程度を引上げ率の目安として提示</p> <p>&lt;月例給与&gt; 「現行水準の確保・向上」をはかる。</p> <p>&lt;臨時給与&gt; 「現行水準の確保・向上」をはかる。</p> <p>&lt;年収制&gt; 「年間総収入の向上」をはかる。</p>

○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	
■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当	
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	月例賃金の項参照。
<b>Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善</b>	
■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など	職種・職場ごとに状況が区々となっていることから、職種・職場ごとに実効性を高める取組みを推進する。具体的には、「勤務関連ルールの遵守・徹底」「業務見直しの推進」「意識改革の推進」の3つを一体とした具体的な改善策の協議・実行を中心に、制度・施策の一層の拡充と運営の改善に向けた取組みを推進する。 また、職場におけるジェンダー平等や多様な人材の活躍を一層進めていくとともに、組合員一人ひとりの価値観や働き方に対応していくため、「生産性の高い活動・働き方」と「生活時間の充実」の相乗効果を通じて、「ワークとライフ双方の充実」に向けた取組みを推進する。 なお、取組みの推進にあたっては、テレワーク等の柔軟な働き方の拡大を背景とした諸課題への対応を十分に意識する。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	下記の項を参照。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	パート・契約社員の処遇改善は、均等・均衡処遇の観点からもますます重要性を増しており、「同一労働同一賃金」の考え方を踏まえ、さらなる取組みを推進する。また、同じ職場で働く仲間として、パート・契約社員が働きやすい職場環境の整備に向けた取組みを推進する。
■人材育成と教育訓練の充実	キャリア形成・能力開発に向けた制度の充実については、組合員の働きがいやモチベーションの向上、主体的・自律的なキャリア形成をはかる上で一層重要となる中、「学び・学び直し」の視点も含め、社内制度や会社支援の整備・充実に向けた取組みを推進する。なお、「学び・学び直し」については、その重要性の共有をはかるとともに、環境整備に向けた取組みを進める。
■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み	60歳以降の就労者が安心と働きがいもてる処遇・働き方の実現に向け、改正高齢者雇用安定法の趣旨や「同一労働同一賃金」の考え方を踏まえ、対象職務の拡大や能力向上支援、適正な処遇の実現、多様なニーズに対応した就労環境の整備等に向けた取組みを推進する。また、定年延長、および70歳までの就業機会確保に向けた動向を引き続き注視しつつ、当該層の職務、処遇、就労環境等に関する実態を把握し、適正な制度運営の実現に取り組む。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	組合員一人ひとりが働きがい・生きがいをもって、充実した職業生活や家庭生活を送ることができるよう、組合員の価値観・ニーズやライフイベント等に応じて、誰もが働き方を柔軟に選択できる制度の整備と、さらなる活用促進に向けた取組みを推進する。 具体的には、働く時間や働く場所等を柔軟に選択できる制度の整備に一層取り組むとともに、働き方を選択しやすくなるよう、制度利用の有無に関わらない公平な人事制度の運用・ルール整備等に向けた取組みを推進する。
■障がい者雇用に関する取り組み	ノーマライゼーション(障がいを持つ者ともたない者が平等に生活できるようにすること)の考え方および改正障害者雇用促進法(差別禁止、合理的配慮の提供義務等)の趣旨等を踏まえ、以下の個別課題に取り組む。 ①雇用・労働条件等の実態およびニーズの把握 ②日常的な困難への配慮(作業環境の整備、必要な支援内容の把握と実施 等) ③長く働き続けるための支援強化 ④関係機関(障がい者支援団体等)や専門家との連携強化
■中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備	
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	育児や看護、介護、治療等との両立を支援するため、関連法制的動向や組合員ニーズ等を踏まえ、休職・休暇制度の充実のみならず、誰もが働き続けられる環境整備という面からも取組みを引き続き推進する。また、育児・介護休業法等の公的制度も含めた制度の周知徹底も含め、さらなる活用促進に向けた実効性ある取組みを推進する。 また、超高齢社会を迎え、家族や親族等の介護に対する支援が一層重要性を増していることや、職業生活との両立への社会的ニーズが高まっていることに鑑み、介護や治療等に関する情報提供や、制度を利用しやすい職場環境の整備等の取組みを推進する。

<b>Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動</li> <li>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</li> <li>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</li> <li>・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</li> </ul>	<p>男女雇用機会均等法および女性活躍推進法等の趣旨や、政府・各界の動きを踏まえ、各組合の対応状況もフォローしつつ、『職場におけるジェンダー平等』および『ワーク・ライフ・バランス』の着実な前進に向けた中期取り組み方針に沿った取り組みを推進する。加えて、性別を問わずすべての組合員が安心して働ける職場環境の整備に向けた取り組みを推進する。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 性別を問わず能力開発・キャリア形成できる環境の整備</li> <li>2. ポジティブ・アクションの推進</li> <li>3. 性別を問わず安心して働ける環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTQに関する取り組みの充実</li> <li>・性と生殖に関する健康に配慮した取り組みの充実</li> </ul> </li> </ol>
<b>★Ⅲ-4. 集団的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織拡大の取り組み</li> <li>・「労働協約」(「労働協約」に代わる覚書や組合規約など)の組合員範囲の見直しなど</li> </ul>	
<b>Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など</li> </ul>	
<b>その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入</b>	

# 2025春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

②構成組織方針

構成組織名	損害保険労働組合連合会
方針決定日	2025年3月12日
要求提出日	2025年3月13日
回答指定期	2025年5月30日

要求項目	要求内容
<b>I. 基本的な考え方</b>	
	春闘は、適切な成果を勝ち取る賃金交渉にとどまらず、直面する課題や必要な環境整備も含めて労使が健全な危機感の下で徹底的に論議を重ねていくことで、今後、組合員が働きがい・やりがいを実感しながらさらなる付加価値高い働きを実践し、将来の労働諸条件の維持・向上の前提となる産業の健全な成長・発展につなげていくといった好循環を実現することが重要と考えます。 こうした認識のもと、私たちを取り巻く環境の変化と現在の職場の実態をふまえ、「賃金水準の中長期的な維持・向上」および「創造性豊かな働きにつながる環境整備」をめざす取り組みを徹底的に展開します。
<b>II. 基盤整備</b>	
・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、適切な価格転嫁・適正取引	Ⅲ-1.「月例給、時間給をはじめ、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件について、基本的に改善を求める」に包含。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	・単組の発言力・交渉力の向上を図るべく、共闘の意義を確認したうえで、産別共通の考え方・理念のもと単組が主体的に要求する共闘態勢を構築 ・また、単組が確信を持って策定した要求に対し、経営が誠実に回答しない事態が生じた場合などに産別として単組を支援できる態勢の構築が必要との結論に至り、中央闘争委員会の設置を決定
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	Ⅲ-1.「月例給、時間給をはじめ、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件について、基本的に改善を求める」に包含。
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
<b>III-1. 賃金要求</b>	
<b>■月例賃金</b>	
○個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」	月例給、時間給をはじめ、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件について、基本的に改善を求める
○「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	前述の要求に包含
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	前述の要求に包含
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	前述の要求に包含
<b>■男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当	前述の要求に包含
<b>■初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	前述の要求に包含
<b>■一時金</b> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	前述の要求に包含

Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
<p>■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・休日増、勤務間インターバル制度導入</li> <li>・年休取得促進など</li> </ul>	<p>・以下の方針にもとづいた取り組みを展開する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●組合員一人ひとりが不安や悩みを抱えることなく仕事と生活の両立ができる環境の実現に向けて、「長時間労働につながる商慣習の見直し」など長時間労働の是正につながる対策を講じるとともに、柔軟な働き方に資する制度の整備や職場風土の醸成、制度利用者を支える職場の負荷の軽減など、さらなる支援を求めます。</li> </ul>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>Ⅲ-1. 「月例給、時間給をはじめ、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件について、基本的に改善を求める」に包含。</p>
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>Ⅲ-1. 「月例給、時間給をはじめ、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件について、基本的に改善を求める」に包含。</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<p>・(3)「月例給、時間給、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件の改善に取り組む」とあわせて、以下の方針にもとづいた取り組みを展開する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●組合員一人ひとりが強みを発揮し、仕事の意義や意味を理解して主体的に働くことができる環境の実現に向けて、職場や個々の状況に応じて組合員が主体的に働き方を考え、選択できる職場風土の醸成や、各々の職場のめざす姿やその実現のために取り組むべき施策の趣旨の十分な説明、個々の活躍に向けた丁寧な対話などの効果的な支援を求めます。</li> <li>●組合員一人ひとりが産業を取り巻く環境変化を前向きに捉え、キャリアを着実に形成していくことができる環境の実現に向けて、さらなる支援を求めます。</li> </ul>
<p>■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み</p>	<p>Ⅲ-1. 「月例給、時間給をはじめ、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件について、基本的に改善を求める」に包含。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<p>・(3)「月例給、時間給、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件の改善に取り組む」とあわせて、以下の方針にもとづいた取り組みを展開する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●組合員一人ひとりが多様な個性や価値観を認めながら、自らの考えを発信するとともに、組織全体で一丸となって取り組むことに意義を感じることで、職場内や他職場のメンバーがお互いを認めあい、支えあい、働く場所にかかわらず人と人のつながりを実感できる環境の実現に向けて、「多様性の受容」の推進とコミュニケーションを大切にすマネジメントの実践を求めます。</li> <li>●組合員一人ひとりが不安や悩みを抱えることなく仕事と生活の両立ができる環境の実現に向けて、「長時間労働につながる商慣習の見直し」など長時間労働の是正につながる対策を講じるとともに、柔軟な働き方に資する制度の整備や職場風土の醸成、制度利用者を支える職場の負荷の軽減など、さらなる支援を求めます。</li> </ul>
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>Ⅲ-1. 「月例給、時間給をはじめ、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件について、基本的に改善を求める」に包含。</p>
<p>■中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備</p>	<p>Ⅲ-1. 「月例給、時間給をはじめ、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件について、基本的に改善を求める」に包含。</p>
<p>■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み</p>	<p>Ⅲ-1. 「月例給、時間給をはじめ、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件について、基本的に改善を求める」に包含。</p>
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>・以下の方針にもとづいた取り組みを展開する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●組合員一人ひとりが不安や悩みを抱えることなく仕事と生活の両立ができる環境の実現に向けて、「長時間労働につながる商慣習の見直し」など長時間労働の是正につながる対策を講じるとともに、柔軟な働き方に資する制度の整備や職場風土の醸成、制度利用者を支える職場の負荷の軽減など、さらなる支援を求めます。</li> </ul>

<b>Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動</li> <li>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</li> <li>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</li> <li>・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ジェンダー平等・多様性の推進(改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法など)については、以下の方針にもとづいた取り組みを展開する。</li> <li>●組合員一人ひとりが多様な個性や価値観を認めながら自らの考えを発信するとともに、組織全体で一丸となって取り組むことに意義を感じることで、職場内や他職場のメンバーがお互いを認めあい、支えあい、働く場所にかかわらず人と人とのつながりを実感できる環境の実現に向けて、「多様性の受容」の推進とコミュニケーションを大切にすマネジメントの実践を求めます。</li> <li>●組合員一人ひとりが強みを発揮し、仕事の意義や意味を理解して主体的に働くことができる環境の実現に向けて、職場や個々の状況に応じて組合員が主体的に働き方を考え、選択できる職場風土の醸成や、各々の職場のめざす姿やその実現のために取り組むべき施策の趣旨の十分な説明、個々の活躍に向けた丁寧な対話などの効果的な支援を求めます。</li> <li>・育児や介護と仕事の両立については、以下の方針にもとづいた取り組みを展開する。</li> <li>●組合員一人ひとりが不安や悩みを抱えることなく仕事と生活の両立ができる環境の実現に向けて、「長時間労働につながる商慣習の見直し」など長時間労働の是正につながる対策を講じるとともに、柔軟な働き方に資する制度の整備や職場風土の醸成、制度利用者を支える職場の負荷の軽減など、さらなる支援を求めます。</li> </ul>
<b>★Ⅲ-4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織拡大の取り組み</li> <li>・「労働協約」(「労働協約」に代わる賞書や組合規約など)の組合員範囲の見直しなど</li> </ul>	
<b>Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現在の私たちを取り巻く環境や職場の実態と諸課題をふまえ、以下の方針にもとづいた取り組みをあわせて展開する。</li> <li>●組合員一人ひとりが産業を取り巻く環境変化を前向きに捉え、キャリアを着実に形成していくことができる環境の実現に向けて、さらなる支援を求めます。</li> </ul>
<b>その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現在の私たちを取り巻く環境や職場の実態と諸課題をふまえ、以下の方針にもとづいた取り組みをあわせて展開する。</li> <li>●組合員一人ひとりが顧客に対してより一層の高品質なサービスや価値の提供ができる環境の実現に向けて、業務の多様化・高度化に応じた業務プロセスの見直しやインフラ整備をすすめる確実な定着を図るなどの業務削減・効率化のさらなる推進にこわえ、安定して業務遂行できる体制構築を求めます。</li> </ul>

# 2025春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

## ②構成組織方針

構成組織名	サービス連合
方針決定日	2025年1月17日
要求提出日	2025年2月末日まで
回答指定期	2025年3月末日まで

要求項目	要求内容
<b>I. 基本的な考え方</b>	私たちの産業も、決して人財は企業のコストではなく、企業活動の大切な資本であるとの考えを労使で認識し、人財への投資に大きく舵をきりました。人流・物流をつうじ、社会に潤いを与える産業として、今後の日本経済を牽引するために、今次春季生活闘争では、この流れの勢いを緩めることなく、私たちの想いを形にし、着実に結果を残すべく、一丸となって更なる一歩を踏み出すときです。
<b>II. 基盤整備</b>	
・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、適切な価格転嫁・適正取引	
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
<b>III-1. 賃金要求</b>	
<b>■ 月例賃金</b>	
○個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」	21世紀の基幹産業に相応しい労働条件の確立を目指して中期的な賃金目標「35歳年収550万円」の実現にむけて、他産業との格差是正を意識し「指標」を活用して前年年収水準から一つ上のステージへ転換がはかれる闘争を進めていくこととします。 具体的には、とりわけ生活の基礎となる月例賃金は、地域別最低賃金の上昇率を意識し、物価上昇に生活向上分を加えた額の改善に拘り、一時金は、企業業績の影響を受けやすい性質もあることから安定的な一時金確保のため、年間協定締結に取り組むこととします。
○「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	①すべての加盟組合は、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現にむけ6.0%(19,910円)の賃金改善に取り組む。既に達成している加盟組合は中労委モデルまたはそれ以上を目指す。 ②人事賃金制度がある加盟組合は、目安として2.0%(※2)の賃金カーブ維持分を確保したうえで、実質的な賃金改善分4.0%と合わせた6.0%(※3)の改善に取り組む。 ③定昇制度がない加盟組合や定昇見合い分の算出が困難な加盟組合および賃金制度が未整備な加盟組合は、業種ごとに定める賃金カーブ維持分と実質的な賃金改善分を合わせた6.0%改善(参考値(※3))に取り組む。 また、今後にむけて、人事賃金制度の確立を視野に入れ、労使協議をおこなう。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	サービス連合では、魅力ある産業の実現にむけ産業全体の底上げ、底支えとこの産業で働くすべての労働者への波及効果を目的にすべての加盟組合が最低保障賃金の協定締結に取り組むこととしています。
<b>■ 男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当	
<b>■ 初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	・すべての加盟組合は要求基準を基にポイント年齢別最低保障賃金を要求する。
<b>■ 一時金</b> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	①年収水準の向上を目指し、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現にむけ、「指標」を活用し、主体的に4.0カ月を意識して水準向上に取り組む。 ②「指標」を活用しない加盟組合の年間支給月数は4.0カ月相当とし、既に年間4.0カ月を確保している加盟組合は、前年実績以上を要求する。 ③業績連動一時金を導入している加盟組合は、固定支給分の年間協定化や配分拡大をおこなうこととし、年収水準の回復、向上を目指す。 ④「指標」を活用しないツーリズム・航空貨物の加盟組合の補足基準として要求基準を4.0カ月、到達目標水準を5.5カ月以上とする。

Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
<p>■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・休日増、勤務間インターバル制度導入</li> <li>・年休取得促進など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務間インターバル時間の設定については、到達目標11時間の達成にむけて、9時間以上を設定して取り組むこととします。</li> <li>・所定労働時間の短縮</li> <li>・年次有給休暇の取得拡大</li> <li>・時間外・休日労働の縮減</li> </ul>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・家族の介護をおこなう従業員に対してテレワークを可能とすること。</li> <li>・カスタマーハラスメント対策を講じること</li> </ul>
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	
<p>■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み</p>	<p>2025年3月に高齢者雇用安定法の経過措置が終了し、希望者全員が65歳まで就労可能となることから、制度確立にむけて取り組むこととします。</p> <p>併せて、2021年4月改正高齢者雇用安定法にのっとり、多様な人材活用と同時に将来にわたる人材の確保の観点から定年の廃止や引き上げ、70歳までの継続雇用制度の導入などについて労使協議をおこなうこととします。</p> <p>また、2025年4月に施行される雇用保険法の改正により、最大15%から最大10%に引き下げられる高齢雇用継続給付金の減額へ対応するため、60歳以降の賃金制度の改定をはじめとした労働条件の改善に取り組むこととします。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	
<p>■中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備</p>	
<p>■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み</p>	
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	
Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動</li> <li>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</li> <li>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</li> <li>・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子の看護等休暇および介護休暇の有給化</li> <li>・改正育児・介護休業法への対応</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>①仕事と育児の両立に関する個別の意向を聴取し配慮すること。</li> <li>②短時間勤務制度の拡充</li> <li>③3歳以上小学校3年生までの子を有する従業員が、柔軟な働き方が可能な制度を3つ以上設定し、複数選択できるよう措置を講じること。</li> <li>④3歳以上小学校3年生までの子を養育する従業員へ時間外労働の免除</li> <li>⑤子の看護等休暇の制度の拡充</li> <li>⑥仕事と介護の両立支援にむけた個別の周知と意向確認</li> <li>⑦勤続6カ月未満の従業員に対しても介護休暇を付与すること。</li> <li>⑧家族の介護をおこなう従業員に対してテレワークを可能とすること。</li> </ol>
★Ⅲ-4. 集団的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織拡大の取り組み</li> <li>・「労働協約」「労働協約」に代わる覚書や組合規約などの組合員範囲の見直しなど</li> </ul>	<p>2025年3月末日で改正高齢者雇用安定法の経過措置が終了し、希望者全員が65歳まで就労可能になることに加え、2025年4月より雇用保険法の改正により高齢雇用継続給付金が段階的な廃止を迎え、今後は、60歳以降の労働条件改善が必須となることから、60歳以降の組織化に取り組むこととします。</p> <p>同一労働同一賃金の対象となっている契約社員・パートタイマーなどの組織化に取り組むためにも、更なる加入を呼びかけ、春季生活闘争方針や交渉状況を共有するなど、積極的に情宣をおこなうとともに、着実に組織化を推し進めることとします。特に無期転換後の労働者については、ユニオンショップ協定の範囲に加えるなど組織化にむけ、重点的に取り組むこととします。</p>
Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など</li> </ul>	
その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入	

# 2025春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

②構成組織方針

構成組織名	全国農団労
方針決定日	2024年12月20日
要求提出日	3月上旬
回答指定期	3月中下旬

要求項目	要求内容
<b>I. 基本的な考え方</b>	
	方針は示さず、春闘基準を提示し、それを元にそれぞれで判断し、要求を提出する(上記の方針決定日は春闘基準の決定日として記載した)。
<b>II. 基盤整備</b>	
・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、適切な価格転嫁・適正取引	
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
<b>III-1. 賃金要求</b>	
<b>■ 月例賃金</b>	
○個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」	1)月例賃金(基本給)の引き上げを原則とする。 2)2024春闘では定昇(相当分)プラス3%以上のベースアップを基本要求とした。
○「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	3)産別内格差是正としての到達水準、ミニマム水準。 ① 到達水準(農団労平均賃金に3%を加えた賃金) ・30才 228,000円 5才 255,000円 0才 279,000円 ② ミニマム水準(全国農団労平均賃金)
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールを導入	
<b>■ 男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当	
<b>■ 初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	
<b>■ 一時金</b> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	

Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など	職場・地域・家庭での個々の責任が果たせるワークルールのあり方を追求し、すべての職場におけるワーク・ライフ・バランスの推進と、ディーセント・ワークの実現、コンプライアンスの徹底をはかる観点から取り組みをすすめる。職場・地域・家庭での個々の責任が果たせるワークルールのあり方を追求し、すべての職場におけるワーク・ライフ・バランスの推進と、ディーセント・ワークの実現、コンプライアンスの徹底をはかる観点から取り組みをすすめる。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	
■人材育成と教育訓練の充実	
■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み	
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	
■障がい者雇用に関する取り組み	
■中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備	
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	
Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進	
・女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進	○男女共同参画社会基本法、次世代育成支援対策推進法の趣旨と精神を踏まえ、男女ともに働き続けられるジェンダー平等な職場環境づくりや、正當に評価されるルール作りを労使で追求する。 ○)育児休業や介護休業、産前産後休暇、生理休暇の完全有給化を要求する。また、改正育児・介護休業法を踏まえ、男性も育児休業や育児休暇を取得しやすい職場環境づくりをめざすため、代替要員の確保や短時間勤務制等の充実をはかる。
★Ⅲ-4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
・組織拡大の取り組み ・「労働協約」「労働協約」に代わる覚書や組合規約などの組合員範囲の見直しなど	
Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	
・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など	
その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入	

# 2025春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

## ②構成組織方針

構成組織名	全労金
方針決定日	2025年1月24日(金)
要求提出日	2025年2月25日(火)
回答指定期	2025年3月18日(火)

要求項目	要求内容
<b>I. 基本的な考え方</b>	全労金2025春季生活闘争は、連合方針や2024年度の運動の基調等をベースに、①労金業態で働くすべての労働者の生活向上や、公正処遇、男女間賃金格差の是正をめざし、「人への投資」の実現に取り組む、②全労金組織全体で「統一闘争」「統一取り組み」を展開し、「運動の強化・統一・底上げ」とあわせて、労働組合の組織強化、及び、社会的波及を意識した運動に取り組む、③「労金業態で取り組む『組織風土改革』」や「ジェンダー平等社会」の実現に向けた取り組みを通じて、すべての労働者が安心して働き続けることができる職場環境の整備に取り組む、④労働金庫事業の健全な発展に向け、労使共通認識のもと、2025年度事業がスタートできるような取り組み、の4点を基本スタンスとして掲げます。 そのうえで、連合2025春季生活闘争方針を踏まえ、全単組が必ず要求する「統一要求課題」として、i 基本賃金の改善(※すべての労働者の雇用形態区分において)、ii 最低賃金、iii 年間一時金、取り組むことを掲げます。
<b>II. 基盤整備</b>	
・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、適切な価格転嫁・適正取引	
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	全労金は、全組合員を対象とした「賃金実態調査(モデル・実在者のポイント年齢別賃金、全数による加重平均等)」を継続して実施します。 また、全単組で共通認識に立って統一的に取り組むを進める課題(「統一取り組み」として、「男女間賃金格差の是正」「経営課題への対応」)に取り組めます。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
<b>III-1. 賃金要求</b>	
<b>■ 月例賃金</b>	
○個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」	○「到達水準」「目標水準」の提示までには至らないが、単組が要求内容を検討するにあたっての参考として、過去4年実施した全数調査の平均から、ポイント年齢(22、25、30、35、40歳)における水準(第1十分位、第1四分位、中位数、第3四分位、第9十分位、平均)を示しています。
○「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	○定期昇給維持相当分とは別に、賃金の改善に取り組めます。具体的な要求水準は、連合方針や、この間の賃金実態調査結果等を勘案し、「定期昇給維持相当分を含め、正職員1人あたり5%を目安」に、単組で判断します。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	○全労金は、連合方針にある「誰でも時間額 1,250円以上」を当面の目標に掲げ、労金業態で働くすべての労働者の「底上げ・底支え」、並びに、労働者全体に波及する春季生活闘争への役割発揮に向けて、最低賃金の引き上げに取り組めます。なお、具体的な引き上げ額については、現行協定上、単組により協定額が異なることや、地域水準にも違いがあることから、2024年度地域別最低賃金の平均上げ幅を踏まえ、最低賃金協定額が1,150円に到達していない単組を対象に「時間額50円以上」を引き上げ額の目安として示したうえで、具体的な要求水準は単組の判断とします。また、全労金組織における企業内最低賃金の当面の目標については、連合方針に基づき時間額 1,250円としたうえで、既に1,150円に到達している単組についても、社会への波及を意識して、目安に関わらず最低賃金の引き上げに取り組むこととします。
<b>■ 男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当	○定期昇給維持相当分とは別に、賃金の改善に取り組めます。具体的な要求水準は、「同」 ○全単組で共通認識に立って統一的に取り組むを進める課題として、「男女間賃金格差の是正」に取り組めます。具体的には、「男女間賃金格差の是正」について、単組は、この間の賃金実態調査の結果や職員データ等に加えて、2023年4月以降より実施している、育児・介護休業法、及び、女性活躍推進法施行規則に関わる企業公表の内容等に基づき、勤続年数や役職登用、業務配置や配分、教育・人材育成における参加割合等の実態、育児・介護休業取得者の登用状況、育児・介護休業期間中の人事評価、育児・介護事情を抱える職員の資格取得状況、嘱託等職員の正職員への登用等、男女間による総合的な格差の要因を検証の上、格差の是正に向けて取り組めます。 ○「単組独自要求課題」において、「雇用環境を整備する」観点から、単組が必要と判断する各種制度の改善に取り組むこととしています。

<p>■初任給等の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会水準の確保</li> <li>・年齢別最低到達水準の協定締結</li> </ul>	
<p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一時金の要求基準等</li> <li>・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応</li> </ul>	<p>① 正職員      中長期的な見通しを含めた金庫・業態を取り巻く様々な環境を見通すとともに、職員がモチベーションを高められ、次年度の事業推進に邁進できる環境を整える観点から、年収水準の維持向上を前提に、単組で要求月数を判断します。</p> <p>② 嘱託等職員      「同一労働同一賃金」に係る法の主旨を踏まえ、すべての雇用形態で年間一時金の制度化に取り組みます。そのうえで、既に制度化または支給実績がある場合は、正職員の要求水準を踏まえ、均等・均衡待遇の観点から、単組で判断します。</p>

Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など	○誰もが安全に安心して働き続けることができる職場環境を構築する観点から、2024年度時間外・休日労働協定の締結にあたっては、2023年度労働実態を踏まえ、全労金が統一指針を取りまとめます。 ○全労金2025年度時間外・休日労働協定方針として、具体的には、i 年間総労働時間の締結、ii 年休取得12日以上の設定、iii 特別条項の対象業務の整理、に取り組むこととします。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	○正職員・正社員への登用制度について、全労金「労金業態における登用制度に関する統一的な考え方」に基づき、登用基準やルールの見直しに取り組みます。 ○金庫・関連会社で働くすべての嘱託等労働者について、「一切の条件をつけず、雇用年数が3年を超え(※2024年3月末で3年を含む)無期契約を希望する場合は、期間の定めのない雇用への転換を、金庫・関連会社に申し入れる権利の付与」を実現します。特に、関連会社に対しては、雇い止めや雇用の調整弁とならないよう、対応します。あわせて、有期雇用を自ら選択している労働者が、無期雇用を選択するための要因の解消に向けて取り組みます。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	○嘱託等職員(有期雇用)について、労金業態に働くすべての労働者が安全に安心して働き続けることができる環境を整備する観点から、改正「育児・介護休業法」により、有期雇用労働者の勤続1年事由が廃止されたことも踏まえ、私傷病欠勤・休職制度を正職員と同様とすることを求めます。
■人材育成と教育訓練の充実	
■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み	○「基本賃金の改善」において、定期昇給維持相当分とは別に、賃金の改善に取り組みます。具体的な要求水準・範囲は、「働きの価値に見合った水準へと引き上げる(同一労働同一賃金)」「正職員と嘱託等職員における定期昇給維持相当分の差の是正」「地域別最低賃金の引き上げ」の他、「底上げ」「底支え」「格差是正」の観点から、金庫正職員と同水準以上を目安に、単組で判断します。なお、定期昇給維持相当分がない場合(個別賃金を含む)は、定期昇給維持相当分を加味して要求します。 ○「年間一時金」においては、すべての雇用形態で年間一時金の制度化に取り組みます。あわせて、均等・均衡待遇、同一労働同一賃金の観点から、要求月数を判断します。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	
■障がい者雇用に関する取り組み	
■中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備	○嘱託等職員に対する退職金制度については、「同一労働同一賃金ガイドライン」を踏まえ、単組が必要と判断する場合は、年間付与ポイントの改善に取り組みます。 ○短時間勤務で働く嘱託等職員、再雇用嘱託職員、関連会社で働く労働者についても、在職時の貢献に見合う退職金または退職慰労金等の制度化に取り組みます。
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	
Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進	

<p>・女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</p>	<p>《単組独自要求課題》 ① 性的指向、及び、性自認に対する差別禁止 全労金「性的指向、及び、性自認(SOGI)への対応方針」に基づき、就業環境の整備に取り組みます。具体的には、金庫・事業体に対し、あらゆるハラスメントの根絶や差別禁止に向け、SOGIへの理解を深める職員研修や啓発活動の充実等を求めます。また、望まぬ暴露であるアウティングの防止やプライバシーの保護に取り組みます。 ② ドメスティック・バイオレンス(DV)被害への取り組み ILO第190号条約「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」に関する条約と勧告に基づき、職員研修の充実とあわせて、DV被害者を対象とした相談支援機関との連携や積立休暇制度の活用等、具体的な取り組みの検討を求めます。 ③ 女性職員のキャリアアップ実現に向けた取り組み 女性活躍推進法の主旨を踏まえ、女性職員の働きがいが高く、安心して働き続けられる環境を整備するために、女性職員を対象としたキャリアアップ研修の実施や、必要なスキルや経験を積む機会を提供する等、女性活躍推進行動計画で掲げた取り組みが継続的に実践されるよう、具体的な対応を求めます。 ④ 改正「育児・介護休業法」に関する取り組み 2022年4月、及び、10月の法改正を踏まえ、性別に関わりなく、育児・介護に関連する諸制度の取得促進に取り組みます。具体的には、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画に労働組合として積極的に関わり、男性を含めた育児休業の取得に繋がる取り組みを通じて、「くるみん」等の認定をめざします。また、「くるみん」取得後は、次世代育成支援行動計画で掲げた取り組みが継続的に実施されるよう運用課題の洗い出しも含めた対応を進めます。あわせて、労働組合は、全労金労働対策活動等において、「配偶者出産休暇」の完全取得に向けた取り組みを展開していることを踏まえ、金庫・事業体にも積極的な対応を求めます。加えて、仕事と介護の両立を図り、安心して働き続けることができる職場環境の整備に取り組むとともに、金庫・事業体に積極的な対応を求めます。</p> <p>《産別の取り組み》 ① 2022春季生活闘争にて協会に申し入れた、「育児に伴う所定労働時間の短縮措置」の適用範囲の拡大について、2025年10月に施行される改正「育児・介護休業法」の施行を踏まえ、協議を進めます。また、誰もが働き続けることができる環境整備として「不妊治療と仕事の両立支援」「治療と仕事の両立支援」のガイドラインを踏まえた「諸休暇に関する協定」「私傷病欠勤・休職制度」の改定に向け、協議を進めます。 ② 誰もが健康で安心して働き続けることができる環境を整備する観点から、生理休暇制度の利用促進や更年期休暇制度を新設するように、申し入れます。</p>
<p><b>★Ⅲー4. 集団的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み</b></p>	
<p>・組織拡大の取り組み ・「労働協約」「労働協約」に代わる覚書や組合規約などの組合員範囲の見直しなど</p>	<p>○全労金「仲間をひろげる取り組み方針」に基づき、労働金庫における組合員の対象となり得るすべての労働者と連帯し、様々な活動を展開するため、春季生活闘争期間中に「職場から始めよう運動」を通じて、組織強化を図ります。具体的には、連合が展開する「職場から始めよう運動」や「1000万連合の実現」に向けた取り組みも踏まえ、組合加入・未加入に関わらず、嘱託等労働者や正職員再雇用者に対し、全労金・単組の「2025春季生活闘争方針」や交渉状況の説明等、全労金組織全体で統一的な対応を進めます。また、嘱託等労働者の不安や、職場環境、業務内容等における意見・要望等を把握し、解決に向けた取り組みにつなげる観点から、対象者へのアンケートの実施、もしくは、職場組織の役員が中心となって対象者全員に対し、ヒアリングを実施します。</p>
<p><b>Ⅲー5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み</b></p>	
<p>・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など</p>	
<p><b>その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入</b></p>	

# 2025春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

## ②構成組織方針

構成組織名	労済労連
方針決定日	2025年1月29日
要求提出日	3月上旬(仮)
回答指定期	3月下旬(仮)

要求項目	要求内容
<b>I. 基本的な考え方</b>	
	賃金引き上げの取り組みを労済労連の春季生活闘争方針の主軸に据え、労済労連および加盟する各単組が一丸となって取り組むこととする。 そのうえで、総合的な労働条件の改善に向けて、継続して取り組んできた育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備の取り組みや年間総実労働時間縮減、その時々的重要課題などについて、労済労連に加盟する全単組で積極的・精力的に取り組むこととする。
<b>II. 基盤整備</b>	
・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、適切な価格転嫁・適正取引	
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	春季生活闘争期間における処遇改善などの多くの取り組みとともに、その両輪の取り組みとして嘱託・パート等職員・社員の仲間づくりについて、対象者がいる場合には必ず取り組みの強化を検討のうえで実施する。 なお、取り組みにあたっては、連合「連合組織拡大プラン2030」組織拡大目標の再設定について」にもとづき、連合に報告している2025年9月までの組織拡大目標の達成を十分に意識した取り組みを行う。
<b>III-1. 賃金要求</b>	
<b>■ 月例賃金</b>	
○個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」	◆労済労連として設定する30歳・35歳各ポイント所定内賃金 30歳勤続8年・配偶者+子・借家 : 325,000円 35歳勤続13年・配偶者+子2名・持家: 380,000円
○「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	定昇とは別に「賃上げ分3%以上の原資要求」を全単組が必ず取り組む。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールを導入	労済労連として設定する企業内最低賃金協定の水準は時給1,250円とする。そのうえで、2025春季生活闘争における具体的な要求水準は、各単組が現行協定等の水準をふまえて検討する。
<b>■ 男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当	ジェンダー平等・多様性の推進の取り組みの一環として、男女の賃金の差異に関する労使間でのやり取りなど必要な対応を各単組にて検討・実施する
<b>■ 初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	
<b>■ 一時金</b> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	一時金を含めた「年収ベースの維持」にこだわり、取り組みを展開する

Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み</li> <li>・休日増、勤務間インターバル制度導入</li> <li>・年休取得促進など</li> </ul>	各単組において引き続き「労済労連『豊かな生活時間とあるべき労働時間の実現に向けた方針』」や、各単組が策定した方針から、春季生活闘争ゾーンにおける重点的な取り組み内容を検討したうえで必ず実施する。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	
■人材育成と教育訓練の充実	
■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み	高齢者雇用安定法の改正・施行(2021年4月～)を受けた、各事業体の対応状況や、高齢者就業確保措置をふまえたシニア層の働き方などをテーマに、各単組の労使間で意見交換を実施する。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	
■障がい者雇用に関する取り組み	
■中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備	
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	
Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動</li> <li>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</li> <li>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</li> <li>・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「①育児のための短時間勤務制度について子が小学校3年生を終えるまでの期間に適用を拡大する」「②障がいのある子を養育する場合は勤務時間を6時間とし、子が満20歳の誕生日後に最初に到達する3月まで認める」「③介護休業制度について、取得可能日数を対象家族一人あたり365日とする」の3点に水準未達がある場合は必ず取り組む。</li> <li>なお、①を達成している単組は「小学校6年生を終えるまでの期間に適用を拡大する」ことをめざして必ず取り組む。</li> <li>・育児・介護休業法および次世代育成支援対策推進法の改正にともなう事業体の対応について各単組の労使でやり取りする。各単組において事業体の規模に関わらず育児休業の取得状況の確認を行うとともに、男性育児の取得推進に向けた事業体との意見交換などを実施する。</li> </ul>
★Ⅲ-4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織拡大の取り組み</li> <li>・「労働協約」(「労働協約」に代わる覚書や組合規約など)の組合員範囲の見直しなど</li> </ul>	
Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など</li> </ul>	
その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入	